

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2014:57), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tidak dapat diabaikannya elemen sumber daya manusia karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benarbenar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kemampuan mengelola semua potensi dan aktifitas masyarakat yang produktif dapat ditumbuhkembangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik berupa materi maupun non materi. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi bisnis dapat terlihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bisnis. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan dan perubahan menuntut suatu organisasi agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan. Pimpinan

seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2013:92).

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan oleh setiap perusahaan agar terwujud organisasi bisnis yang efektif dimana organisasi bisnis tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan kadangkala dibentuk oleh model *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* karyawan di perusahaan tersebut.

Locus of control memegang peranan penting dalam kinerja karyawan, karena *locus of control* merupakan persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan kerja, serta dihubungkan dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan.

Orientasi pembelajaran pada karyawan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada pendapat bahwa karyawan yang memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mendapat pengakuan dari orang lain dan akan mendorong karyawan untuk mengeluarkan upaya lebih besar yang kemudian membawa efek

pada peningkatan produktivitas yang lebih tinggi. Slater *and* Narver dalam Ansori (2010:101) mengemukakan bahwa “perusahaan yang berorientasi pada pembelajaran akan selalu mengembangkan pengetahuan baru serta memberikan pemahaman baru kepada karyawan tentang pentingnya pembelajaran baik bagi perusahaan maupun bagi mereka sendiri”. Oleh karena itu orientasi pembelajaran penting untuk mencapai sasaran dan perbaikan kerja.

Kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Factor lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nitisemito (2012: 110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Self efficacy mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan Berdasarkan penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006), *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri. Rimper dan Lotje (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu. *Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya.

PT. Angkasa Pura I Cabang Surabaya merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak dalam bidang kebandarudaraan di Indonesia yang dalam manajemen perusahaannya selalu berorientasi pada kinerja karyawan. Dalam melakukan pengembangannya perusahaan ini mempunyai beberapa permasalahan terkait factor yang berkaitan dengan kinerja seperti *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy*.

Beberapa permasalahan terkait dengan menurunnya kinerja perusahaan, terkait dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya, terlihat bahwa masih banyak karyawan yang memiliki *locus of control* yang cenderung negative terhadap perusahaan, masih terdapat karyawan kurang mendukung kegiatan pembelajaran kerja oleh perusahaan, masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan lingkungan fisik tempat kerjanya, dan masih terdapat karyawan yang kurang memiliki *self efficacy* pada keberhasilan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil tema tentang analisis pengaruh *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?

2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
3. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?
6. Manakah diantara *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi pembelajaran terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, *locus of control*, orientasi pembelajaran, lingkungan kerja, dan *self efficacy* sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.
2. Dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT. Angkasa Pura 1 Surabaya sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.